

K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D., Praha*

Dle § 652 ObčZ neskonč promlčecí nebo prekluzivní lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet po odpadnutí překážky či překážek ve smyslu § 646 až 651 ObčZ. Právní řád však na řadě míst předpokládá kratší promlčecí nebo prekluzivní lhůtu než šest měsíců. Otázka zní, zda a případně jak se § 652 ObčZ aplikuje na tyto případy.

I. Úvod

Rekodifikace soukromého práva nastolila řadu – v některých případech i dosti komplikovaných – otázek, na které v tuto chvíli nemáme jednoznačné odpovědi, a vyvolala poměrně širokou odbornou diskusi v téměř všech oblastech (nejen) soukromého práva. Pracovní právo v tomto není výjimkou.

Odbornou diskusi, do níž se aktivně zapojují i ti, kdo se přímo věnují aplikaci právní normy, tj. zejména advokáti a soudci, lze s povděkem vítat, byť se nabízí podotknout, že, zejména jde-li o segment a otázky dotýkající se podoby právní úpravy, měla předcházet formování nového soukromého práva. V tuto chvíli již nemá smysl řešit, proč se širší odborná veřejnost více nezapojila a neusilovala o takovou podobu soukromého práva, která by dle jejího mínění byla ideální a správná.

Jak již bylo řečeno na jiném místě,¹ síly by se nyní měly upínat ke snaze v maximální možné míře rekonstruovat tu nejlepší právní normu, kterou interpretační instrumentarium z nových právních předpisů rekonstruovat umožňuje. V této souvislosti se k základním mezím interpretace nabízí vzpomenout slova Martina Škopa, který uvádí: „*Interpretace je v první řadě svoboda dle si s textem, co chce. Ovšem je také omezena, protože jen něco z toho, co s textem mohu říci, je normální.*“²

Zkušenost říká, že k tomu, aby se kýžený výsledek v podobně nalezení racionálního a nejlepšího možného pravidla dostavil, je třeba sporné momenty a odpovědi na otázky, které vyvolávají, vydiskutovat a názory nechat, jak se říká, uzrát. Jen málokdy se totiž stane, že první dojem bývá tou pravou a správnou cestou. Lze se celkem oprávněně hrozit snadných řešení a ukvapených závěrů, jejichž důsledkem bývá zpravidla volání po novelizaci a změně.

Nabízí se vzpomenout na Fullerova krále Rexe a osm základních pravidel vnitřní morálky práva, která bývají označována jako přirozené procesní právo.³

Podle Fullera, a nejen podle něj, je jedním ze základních předpokladů dobrého a vnitřně morálního práva jeho stálost.⁴ Nezdá se být vhodné ještě prohlubovat (nejen z tohoto hlediska) nemorálnost našeho právního řádu překotnou novelizací všeho, co na první pohled nedává dobrý smysl. Změna je namísto jen tehdy, nelze-li prostřednictvím interpretace dospět k takovému závěru, který by z hlediska racionality a principu přiměřenosti obstál.

Ohledně nové legislativy a nové podoby soukromého práva se zdá být v zájmu posílení právní jistoty, kterou postupem času přinese judikatura, hodnou následování cesta, kterou zvolil po svém ustavení do funkce ministra spravedlnosti Karel Čermák. Tedy takřka nechat stroj běžet a drobně jej seřizovat zejména a právě v reakci na judikaturu, nebude-li ani za jejího přispění možné z právních předpisů rekonstruovat racionální právní normu.

V tomto článku se zaměřím právě na jednu z otázek, která na první pohled nabízí jednoznačnou a rychlou odpověď, přičemž, jak bude níže ukázáno, právě cesta snadného řešení nemusí být správná. Konkrétně se budu věnovat tomu, zda a případně jakou změnu přinesl nový občanský zákoník a rekodifikace soukromého práva do oblasti skončení pracovního poměru ve vztahu ke lhůtě pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Pozornost tedy zaměřím na vztah (zejména) § 72 ZPr a § 647 a 652 ObčZ.⁵

II. Je to skutečně úplně jasné?

Vztahu § 72 ZPr, § 647 a 652 ObčZ již byla věnována pozornost v několika článcích v tištěných a elektronických médiích,⁶ přičemž byly prezentovány různé závěry.

Cílem tohoto článku je jednak předložit argumentaci pro závěr, který jsem k této otázce vyslovil již dříve,⁷ neboť si jsem vědom, že mu scházel nezbytný argumentační podklad, a jednak polemizovat s níže citovanými autory a navodit tak prostor pro případný odborný diskurz.

K otázce prodloužení lhůty pro uplatnění žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru Tomáš Procházka s Michalem Vrajíkem mj. uvádějí:⁸ „*Seřeno a podtrženo, neplatnost rozvázání pracovního poměru lze sice nadále uplatnit ve dvouměsíční prekluzivní lhůdě avšak pokud v jejím průběhu začnou strany jednat o mimosoudním vyřešení vzniklého sporu, lhůda přestává běžet a pokud jednání skončí neúspěchem, poběží ještě šest měsíců od skončení jednání. Z dosavadních názorů se zdá, že toto nebyl zamýšlený důsledek rekodifikace soukromého práva. V budoucnu lze proto očekávat novelizaci **zákoníku práce** a návrat ke stabilní úpravě podle nížse běží prekluzivní lhůty dle **§ 72 zákoníku práce** nestaví ani nepřerušuje. Do této novelizace je však třeba vycházet z výše uvedených pravidel.*“⁹

Jednoznačný závěr o nezbytnosti novelizace, který příliš nekoresponduje s pravidly odborného diskurzu, se zdá být předčasný a lze se domnívat, že z níže uvedených důvodů ani není namístě.

Podobně se nezdá být rozumné ultimativní doporučení,¹⁰ že do účinnosti novely, která „*problém vyřeší*“, je třeba „*vycházet z výše uvedených pravidel*“. Poněkud jinak řečeno, lze se domnívat, že měli-li by dát autoři svému klientovi zodpovědně radu, do kdy lze s úspěchem a s jistotou podat žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru poté, co proběhlo neúspěšně vyjednávání o tom, zda nebude věc vyřešena mimosoudně, pravděpodobně by (s ohledem na běžnou míru opatrnosti) netrvali s takovou jistotou na tom, že ode dne ukončení vyjednávání má klient ještě šest měsíců času.

Dále lze poukázat např. na článek Nataši Randlové a Lucie Hořejší, kde se autorky poněkud opatrněji vyjadřují ke stejné materii. Konkrétně uvádějí mj. následující: „*Po promítnutí dopadů nové právní úpravy prekluze do praxe nakonec vyvstává otázka, zda zákonné ustanovení § 654 odst. 2 NObZ odkazující na použití ustanovení ohledně běhu promlčecí lhůty obdobně na lhůdu prekluzivní nebylo poměrně významnou chybou zákonodárce. Podle našeho názoru by výraz „přiměřeně daleko lépe pokrýval rozdíly mezi oběma instituty. Zároveň by také nechal určitý prostor judikatuře, která by zjevně nepřiměřené prodloužení prekluzivní lhůty v konkrétních případech mohla upravit podle specifických okolností a podmínek. Naproti tomu, výraz „obdobně soudům k úpravě podmínek použití institutu běhu prekluzivní lhůty v podstatě žádný prostor nenechává. Uvidíme, jak si tedy praxe a soudy s během prekluzivní lhůty poradí. De lege ferenda by však stála změna § 654 odst. 2 NObZ za zvážení – alespoň pro oblast pracovního práva, kde se setkáváme s celou řadou krátkých prekluzivních lhůt, které se nám mohou od 1. 1. 2014 poměrně významně prodloužit.“¹¹*

III. Interpretační východiska

Před označením konkrétních argumentů a na ně navazujících závěrů ohledně prodloužení lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru se zdá být vhodné v kontextu doposud uvedeného připomenout několik zásadních interpretačních východisek a momentů plynoucích z podstaty demokratického právního státu, na něž je při analýze zde rozebírané materie třeba hledět.

Tyto výchozí momenty, vyplývající z čl. 1 odst. 1 Ústavy a prostupující celým právním řádem, našly jako součást interpretačního instrumentaria z části své pozitivní vyjádření i v **§ 2 ObčZ**, dle něhož „(1) *Každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá tento zákon, jakož i s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání. Rozejde-li se výklad jednotlivého ustanovení pouze podle jeho slov s tímto příkazem, musí mu ustoupit.* (2) *Zákonnému ustanovení nelze přiřkládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce; nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu.* (3) *Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské citě.*“¹²

Na prvním místě lze připomenout nález pléna Ústavního soudu č. **30/1998 Sb.**, v němž je mj. uvedeno: „*Jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si, a to buď úmyslně nebo v důsledku nevědomosti, smysl a účel právní normy, činí z práva nástroj odcizení a absurdity.*“

Na toto rozhodnutí lze navázat rozsudkem Nejvyššího správního soudu sp. zn. **1 As 31/2009**, v němž soud citoval známé Radbruchovo dictum: „*V této souvislosti je k připomenutí výrok G. R. o nutnosti poznávání účelu v právu: „Vše zákonodárce*

není metodou výkladu, nýbrž cílem výkladu a výsledkem výkladu, výrazem pro apriorní nezbytnost systémově nerozporného výkladu celého právního řádu. Je proto možné konstatovat jako vůči zákonodávce to, co nikdy jako vědomá vůle autora zákona nebylo přítomno. Interpret může zákonu rozumět lépe, nežmu rozumět jeho tvůrce, zákon může být moudřejší než jeho autor – on právě musí být moudřejší jako jeho autor.“

Vedle toho lze připomenout interpretační maximu Ústavního soudu, jde-li o otázku interpretace a aplikace jednoduchého práva v souladu s ústavním pořádkem. Ústavní soud kupř. v usnesení sp. zn. III. ÚS 8/06 uvedl: „Výklad a aplikace předpisů obecného práva je protiústavní, jestliže nepřipustně postihuje některé ze základních práv a svobod, případně pomíjí možný výklad jiný, ústavněkonformní, nebo je výrazem zjevného a neodůvodněného vybočení ze standardů výkladu, jenž je v soudní praxi respektován (a představuje tím nepředvídatelnou interpretační libovůli), resp. je v rozporu s obecně sdílenými zásadami spravedlnosti.“

Taktéž je možné poukázat na rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 50/03: „obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů jež mají svůj základ v ústavněkonformním právním řádu jako významovém celku, a že povinnost soudů nalézat právo neznámá pouze vyhledávat přímo a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem, i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad (srov. např. nálezy sp. zn. Pl. ÚS 21/96, Sbírnka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 7, nálezy č. 13, nebo nálezy sp. zn. 19/98, Sbírnka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 13, nálezy č. 19). Při výkladu a aplikaci právních předpisů nelze pomíjet jejich účel a smysl, který není možné hledat jen ve slovech a větech toho kterého předpisu, neboť v každém z nich je třeba nalézat i právní principy uznávané demokratickými právními státy.“

Vzpomenout lze i rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 3756/11, v němž soud konstatoval: „základní práva a svobody v oblasti jednoduchého práva působí jako regulativní ideje, pročež na ně obsahově navazují komplexy norem jednoduchého práva. Porušení některé z těchto norem, a to v důsledku svévolie anebo v důsledku interpretace, jež je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti (např. přejatý formalismus), pak zakládá dotčení na základním právu a svobodě“

Konečně nelze opomenout ani Jheringovo dictum, které v zásadě vystihuje podstatu teleologického výkladu. Jhering konkrétně uvádí: „Účel je tvůrce veškerého práva, neexistuje žádná právní věc, která by za svůj původ nevděčila nějakému účelu, tj. nějakému praktickému motivu.“¹³

IV. Naplnění hypotézy

Abychom se dobrali odpovědi, zda a případně jakým způsobem dochází k prodloužení lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, dojde-li k dohodě zaměstnance a zaměstnavatele na tom, že se pokusí vyřešit svůj spor o platnost skončení pracovního poměru mimosoudně,¹⁴ je třeba v první řadě analyzovat, zda v obecné rovině, tedy bez přihlídnutí k § 1a a 4 ZPr, hypotéza § 647 ObčZ na individuální pracovněprávní vztahy vůbec dopadá.

Je nesporné, že pracovní poměr,¹⁵ jako základní pracovněprávní vztah, je synallagmatickým závazkovým právním vztahem, v jehož rámci mají zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemné postavení věřitele a dlužníka. Tento fakt je obecně přijímán jak v teorii,¹⁶ tak na něj lze nepřímo usuzovat mj. i (ve spojení s obsahem **zákoníku práce**) ze systematického začlenění základních pracovněprávních vztahů v rámci **občanského zákoníku**, když je pracovní poměr zařazen do části IV. Relativní majetková práva, hlavy II. Závazky z právních jednání.

Hypotéza § 647 ObčZ je vystavěna tak, že pravidlo o počátku, resp. stavění promlčecí (a podle § 654 ObčZ i prekluzivní) lhůty dopadá na ty případy, kdy dojde k „uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá“.

Vyjednávání zaměstnance a zaměstnavatele o tom, zda je skončení pracovního poměru platné či neplatné, není ve své podstatě jednáním o ničem jiném než o tom, zda zaměstnanec má právo a povinnost pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu a dostávat za ni odměnu a zda zaměstnavatel má právo a povinnost zaměstnanci sjednanou práci v ujednaném rozsahu a v ujednaném místě přidělovat a odměnu mu za ni platit. Není tudíž pochyb, že vyjednávání zaměstnavatele a zaměstnance o tom, zda je skončení pracovního poměru platné či neplatné, které se zakládá na dohodě stran, jejímž předmětem je snaha o mimosoudní řešení věci, odpovídá hypotéze § 647 ObčZ.

Pro uzavření dohody platí generální pravidla smluvního práva (§ 1724 a násl. ObčZ). Obecně bude tedy dohoda uzavřena (§ 1725 ObčZ) tehdy, jakmile jedna strana přijme (§ 1740 ObčZ) nabídku (§ 1731 a násl. ObčZ) druhé, jejímž předmětem bude návrh na vyřešení sporu o platnost skončení pracovního poměru tak, aby se předešlo soudnímu sporu.

Zákon pro dohodu nepředepisuje žádnou formu. V takovém případě si ji strany mohou (včetně formy písemné) dle své úvahy zvolit. Zdá se vhodné podotknout, že dohodou podle § 647 ObčZ je i dohoda o mediaci, pro kterou zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, vyžaduje písemnou formu.¹⁷

Použijeme-li konkrétní příklad, pak bude dohoda uzavřena např. tehdy, zašle-li zaměstnanec zaměstnavateli následující zprávu elektronické pošty: „Mám za to, že nebyly naplněny předpoklady pro skončení pracovního poměru výpovědí, neboť vytýkané jednání nenaplněvalo znaky závažného porušení pracovní kázně. Jsem nicméně svolný k dohodě o skončení pracovního poměru při vyplacení odstupného odpovídajícího zákonné výši.“, přičemž zaměstnavatel na tuto zprávu odpoví: „Váš návrh zvažím a navrhuji jej osobně probrat na schůzce dne...“

K naplnění druhé části hypotézy podle § 647 ObčZ a k odpadnutí překážky podle § 652 ObčZ vedle toho dochází tehdy, je-li zjevné, že účel dohody nemůže být kvůli nezájmu alespoň jedné ze stran naplněn, přičemž svou vůli dá tato strana najevo výslovným odmítnutím pokračování v jednání. V případě mediace vyplývá moment skončení a současně tudíž i odpadnutí překážky z § 6 MedZ.

V. Smysl a účel úpravy

Z tezí naznačených výše je jasné patrné, že odpověď na to, zda a případně jakým způsobem dojde k prodloužení lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, je/bude závislá zejména na účelu právní normy obsažené v § 647 a 652 ObčZ, neboť základní prvky její hypotézy mohou být v pracovněprávních vztazích naplněny (k poslední rozhodné části této právní normy viz část VI).

Pravidlo zakotvené v § 647 a 652 ObčZ bude aplikovatelné pro pracovněprávní vztahy jedině tehdy, ob stojí-li jeho účel při poměřování se základními zásadami pracovněprávních vztahů a v kontextu základních funkcí pracovního práva. Krom obecné teorie¹⁸ je tento předpoklad vyjádřen i prostřednictvím pozitivního práva (byť nikoli formulačně zcela ideálně) v § 4 ZPr, dle kterého „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“ Základní zásady pracovněprávních vztahů se pak zákonodárce pokusil demonstrativně vypočíst v § 1a ZPr.¹⁹

Důvodová zpráva k § 647 ObčZ uvádí: „Navrhuje se s inspirací z Návrhu všeobecného referenčního rámce i z německé úpravy vyloučit po vzoru čl. III.-7:304 DCFR a § 203 BGB běh promlčecí lhůty pro případ, že strany o právu, které má být uspokojeno, vyjednávají, popř. že si jednáním vyjasňují okolnosti, na jejichž základě věitel své právo tvrdí nebo o které je opírá. Ani z tuzemské praxe nejsou neznámy případy, kdy dlužník jednání pod různými záminkami protahuje, dokud právo není promlčeno, a poté uplatní námitku promlčení a odmítne plnit. Judikatura pak nemá jiný prostor, než žalobu zamítnout, ledaže se dospěje k závěru, že námitka promlčení odporuje dobrým mravům (srov. např. rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 14 Co 561/2005-241 z 25. 11. 2005). Návrh vychází z pojetí, že pokud v takovém případě promlčecí lhůta již počala běžet, její běh se po dobu mimosoudního vyjednávání zastaví, a pokud ještě běh nezačala – např. je-li poškozenému znám delikt i škůlce, nikoli však výše škody – odloží se její počátek na dobu, kdy strany jednání ukončí. Dojde-li z uvedeného důvodu k zastavení promlčecí lhůty, navrhuje se stanovit, že neskončí dříve než za šest měsíců poté, co se znovu rozběhla. Tím věitel získá dostatečný prostor, aby své právo mohl řádně uplatnit.“²⁰

Vedle toho pak důvodová zpráva k § 652 ObčZ uvádí: „Dojde-li ze zákonných důvodů k zastavení běhu promlčecí lhůty, jeví se v zájmu náležitě ochrany zájmu věitele jako důvodné poskytnout mu dostatečný čas k tomu, aby mohl své právo účinně uplatnit. Mohlo by totiž dojít i k tomu, že pokračující promlčecí lhůta doběhne např. v řadu dnů. Dílčí projevy této zásady se v platné právní úpravě projevují již dnes (§ 405 odst. 2 a § 408 odst. 2 ObchZ). Navrhuje se tedy poskytnout věiteli za tím účelem nejméně dobu šesti měsíců která se jeví jako dostatečná.“²¹

Z citovaných pasáží důvodové zprávy lze dovodit, že primárním cílem z hlediska předmětu našeho zkoumání je zde poskytnout dostatečný časový prostor pro uplatnění práv (primárně) soudní cestou – slovy důvodové zprávy „poskytnout dostatečný čas k tomu, aby mohl své právo účinně uplatnit“.

Při podrobnějším pohledu se z hlediska bližší specifikace a konkretizace účelu a na něj navazující právní normy dále nabízí dvojí výklad.

Jednak výklad restriktivní stavící primárně na slovech z důvodové zprávy „o právu, které má být uspokojeno“, jenž poměrně zužuje okruh případů, na něž by mělo pravidlo dopadat. Jednak výklad extenzivní, reflektující více zákonnou dikci, konkrétně slova „právu nebo okolností, která právo zakládá“, a fakt, že z důvodové zprávy plyne cíl potížit jednání v rozporu s dobrými mravy a v rozporu s principem poctivosti (objektivní dobré víry), konkrétně zejména úmyslné protahování vyjednávání ze strany dlužníka, a vedle toho záměr poskytnout věřiteli po ukončení jednání²² dostatečný časový prostor pro uplatnění práv (zjednodušeně řečeno) prostřednictvím soudu.

S přihlédnutím k § 3 ObčZ je namístě se klonit spíše ke druhé z předložených možností.

Poměrme-li tyto cíle jak se základními funkcemi pracovního práva, zejména pak s funkcí ochrannou, tak se základními zásadami pracovněprávních vztahů, pak i s přihlédnutím k úpravě skončení pracovního poměru a z toho plynoucího faktu, že povětšinou dochází k rozporování platnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, není namístě závěr o tom, že by bylo na základě § 4 ZPr důvodné pro pracovněprávní vztahy § 647 a 652 ObčZ vyloučit.

Vyloučením by pro tyto případy došlo k oslabení principů plynoucích z § 6 a 8 ObčZ, dle kterých „Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě“ (§ 6 odst. 1), „Nikdo nesmí tžít ze svého nepoctivého nebo protiprávního čnu. Nikdo nesmí tžít ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu.“ (§ 6 odst. 2), „Zjevné zneužití práva nepožává právní ochrany.“ (§ 8). S přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva by to odporovalo interpretačnímu předpokladu racionálního zákonodárce.²³

VI. Prodloužení ano, ale o kolik?

Byť by bylo možné z dosavadního výkladu nabýt dojmu, že aplikaci § 647 a 652 ObčZ v pracovněprávních vztazích, konkrétně ve vztahu ke lhůtě pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, nic nebrání, byl by takový závěr předčasný. Je zde totiž ještě jeden aspekt, se kterým je třeba se vypořádat. Jedná se o poslední komponentu právní normy obsažené ve jmenovaných ustanoveních, jež byla prozatím cíleně opomenuta.

Konkrétně jde právě o časový úsek, o který se má promlčecí nebo prekluzivní lhůta prodloužit, pokud po jejím započetí dojde k neúspěšnému jednání věřitele a dlužníka, jemuž předcházela dohoda, jejímž předmětem je záměr mimosoudně věc vyřešit.

Podle § 652 ObčZ promlčecí/prekluzivní lhůta neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

V této souvislosti si lze, mj. s přihlédnutím k § 2 ObčZ, položit otázku, zda zákonodárce míní institut prodloužení (odsunu počátku běhu) lhůty jako:

- a) obecné pravidlo dopadající na všechny případy bez ohledu na to, jak dlouhá je původní zákonná lhůta;
- b) pravidlo dopadající pouze na případy obecné úpravy lhůt podle § 629 a násl. ObčZ;
- c) pravidlo dopadající na všechny lhůty napříč právním řádem, jejichž délka činí alespoň 6 měsíců.

S přihlédnutím k principiálnímu základu zkoumaného institutu se lze klonit k závěru, že nejsprávnější by měla být odpověď označená písm. a).

Jde o obecné pravidlo dopadající na všechny promlčecí a prekluzivní lhůty v rámci soukromého práva (při naplnění předpokladů podle části IV bez ohledu na délku jejich trvání).

Co se však již nezdá být rozumné a odpovídající interpretačnímu předpokladu racionálního zákonodárce, je to, že by působením tohoto pravidla mělo dojít ve všech případech k prodloužení lhůty tak, že lhůta neskončí dříve než šest měsíců po ukončení vyjednávání.

Nedávalo by totiž dobrý smysl, aby např. kvůli jednomu dni neúspěšného vyjednávání došlo k takovémuto prodloužení lhůty, jejíž původní zákonná délka činí dva měsíce. Pokud totiž zákonodárce původně zamýšlel, že k žádnému uplatnění práva by měla zcela postačovat lhůta dvou měsíců není zde žádný racionální důvod pro to, aby měla strana, která chce právo uplatnit, v důsledku uvedené skutečnosti k dispozici od ukončení vyjednávání lhůtu třikrát delší.

Nabízí se souhlasit s N. Randlovou a L. Hořejší, že zákonodárce mohl zvolit lepší vyjádření zamýšleného pravidla. Na druhou stranu, vyjdeme-li z § 2 ObčZ a ze shora zmíněných interpretačních východisek a spolu s tím přihlédneme k tomu, že cílem § 647 ve spojení s § 652 ObčZ je poskytnout dostatečný časový prostor pro účinné uplatnění práv, lze celkem pohodlně a přesvědčivě dospět k následujícímu závěru. Je-li lhůta, u níž má v důsledku neúspěšného vyjednávání věřitele

a dlužníka dojit k prodloužení, kratší než šest měsíců, prodloužení sice nastane, nejvýše však právě o časový rozsah odpovídající její původní délce, neboť tu zákonodárce pro příslušný případ považoval za dostatečnou pro řádné uplatnění práv. V takovém případě bude plně v obou směrech dosaženo sledovaného účelu.

VII. Závěr

Byť nelze vyloučit, že soudní praxe dospěje k jinému vývodu, než zde byl prezentován, zdá se být racionální závěr, že se zde zkoumaný institut použije i v pracovním právu, resp. konkrétně i ve vztahu k prekluzivní lhůtě určené pro uplatnění žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, jak je zavedena v § 72 ve spojení s § 330 ZPr.

Z výše uvedených důvodů je však namístě zde aplikovat institut prodloužení lhůty plynoucí z § 647 a 652 ObčZ tak, že nastanou-li předpoklady pro prodloužení lhůty k podání žaloby, tato se prodlouží právě o svou zákonnou délku, tedy o dva měsíce.²⁴

Jak patrně, cesta k závěru, který odpovídá specifické povaze pracovního práva a principu racionálního zákonodárce, není úplně jednoduchá. Není nicméně v žádném případě nemožná. S ohledem na princip právní jistoty a na výhrady vyřčené v úvodu tohoto článku se však zdá být její hledání, a to nejen v tomto případě, vhodnější variantou než překotné a neuvážené volání po novelizaci, která by s sebou nesla vedle dalšího podryvání principu právní jistoty riziko navození ještě složitějších a hůře řešitelných problémů.

Poznámky pod čarou:

* Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze jako odborný asistent a v pražské advokátní kanceláři. Článek vznikl v rámci grantového projektu GAČR 13-33780S *Analýza alternativních způsobů řešení sporů pracovníprávních vztazích* a zohledňuje stav k 1. 7. 2014. S ohledem na datum zpracování článku nebyl vzat v úvahu koncept novely občanského zákoníku ani pozdější příspěvky na dané téma.

- 1 Zejména srov. *Morávek, J.* Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovníprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 305 a násl.
- 2 *Škop, M.* Spor přirozeného a pozitivního práva: Hra o člověku, in *Holländer, P., Piňbáň J.* Právo a dobro v ústavní demokracii, polemické a kritické úvahy. Praha: Slon, 2011, s. 175.
- 3 Srov. *Fuller, L.L.* Morálka práva. Praha: Oikoymenth, 1998.
- 4 Nabízí se připomenout, že Fuller stvořil Rexe a jeho království k tomu, aby mohl demonstrovat osm základních pravidel přirozeného procesního práva, která nazval vnitřní morálkou práva. Sepisoval-li by svou práci ve zdejším právním prostředí, nebylo by zřejmě přílišné fantazie a obrazovostní třeba, když by si v zásadě bezzbytku vystačil s praktickými příklady.
- 5 Vedle právě uvedených ustanovení je z povahy věci třeba dále hledět na § 330 ZPr a § 654 ObčZ, stejně jako na § 1 až 8 ObčZ a § 1a a 4 ZPr.
- 6 Konkrétně srov. např. *Procházka, T., Vrajík, M.* Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak? <http://www.epravo.cz/>; nebo *Randlová, N., Hořejší, L.* Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku. *Práce a mzda*, 2013, č. 11, s. 17 a násl.
- 7 Srov. *Morávek, J.* K vybraným aspektům dopadu NOčZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovníprávních vztahů, in *Sborník z konference Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno: AUB Iuridica, No 466, 2013, s. 59–76.
- 8 Srov. *Procházka, T., Vrajík, M.*, op. cit. sub 6.
- 9 K obsahu příspěvku lze připojit kromě uvedeného několik dalších poznámek. Není kupř. přesné tvrzení, že „*Nebyla-li žaloba podána, byly vady rozvazovacího úkonu zhojeny.*“ Není-li žaloba ve lhůtě podle § 72 ZPr podána, toliko prekluduje právo nechat platnost skončení pracovního poměru přezkoumat soudem. Z hlediska skončení pracovního poměru je rozhodná fikce založená § 69, resp. § 70 ZPr, v jejímž důsledku pracovní poměr skončí, byť by byl rozváznán absolutně neplatným právním jednáním.
- 10 Názory prezentované na webových stránkách, byť se jedná o stránky zaměřené primárně odborně, mají potenciál působit jako dobrozdání ve směru k laikům, a proto se zdá být vhodnější, není-li odpověď na otázku skutečně nepochybná, nechávat prostor i pro alternativní názor. Byť se zde § 2950 ObčZ neuplatní, ledaže by snad byl prokázán zlý úmysl, bylo by vhodné k těmto případům přistupovat tak, jako kdyby se aplikovat měl.
- 11 Srov. *Randlová, N., Hořejší, L.*, op. cit. sub 6.
- 12 K tomu *Melzer, F., Tégl, P.* in *Melzer, F., Tégl, P. a kol.* *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek I. § 1–117. Praha: Leges, 2013, s. 66 a násl.
- 13 Srov. *Jhering, R.* *Der Zweck im Recht*. 3. vyd. Leipzig, 1893, s. VIII.
- 14 Dále se budu věnovat primárně situaci, kdy dojde k dohodě po skončení pracovního poměru. Nižší uvedené závěry však platí plně i pro případ, kdy k dohodě dojde před skončením pracovního poměru a lhůta v důsledku toho vůbec běžet nezačne.
- 15 Dále se budu z celého portfolia základních pracovníprávních vztahů věnovat výlučně pracovnímu poměru.
- 16 Srov. např. *Břina, M., Drápal, L.* in *Břina, M., Drápal, L. a kol.* *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 53 a násl. Shodně rovněž *Pichrt, J.* in *Břina, M. a kol.* *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 88.
- 17 Vynecháme-li mediaci podle zákona č. 202/2012 Sb. („MedZ“), dá se předpokládat, že písemné dohody budou spíše výjimkou.

-
- 18 Srov. např. *Běna, M., Drápal, L.* in *Běna, M., Drápal, L. a kol.*, op. cit. sub 16, s. 45 a násl.; nebo *Hůlka, P.* in *Hůlka, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* Olomouc: Anag, 2014, s. 31 a násl.; příp. *Běna, M.* in *Běna, M. a kol.*, op. cit. sub 16, s. 18.
- 19 K výhradám k dikci § 1a ZPr viz např. *Morávek, J.*, op. cit. sub 1, s. 305 a násl.
- 20 Parlament ČR, Poslanecká sněmovna 2010–2013, tisk 362 – konsolidované znění dostupné na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti.
- 21 Tamtéž.
- 22 Zřejmě mj. i v návaznosti na princip poctivosti a zásadu jen bdělým náleží práva, a že každý má dbát o svá práva, stejně jako zásadu nikomu neškodit.
- 23 K tomuto srov. např. *Morávek, J.* Model práva – vztah práva a morálky. Praha: Linde, 2013.
- 24 Otázka, která se v této souvislosti nabízí, zní, zda lze ve vztahu k § 72 ZPr aplikovat § 630 ObčZ, tj. dohodnout si jinou délku této prekluzivní lhůty. Jelikož i tato otázka si zaslouží komplexní pozornost, budu se jí věnovat na jiném místě.